

Für das Nachschlagewerk !	Nein
Für die Fachpresse !	Nein
Für die Amtliche Sammlung !	Nein

Gesetz: BGB § 242 Ruhegehalt, §§ 133, 157, 315

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 3 AZR 628/75

Urteil des BAG vom 23. September 1976

LAG Hamburg



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



3 AZR 628/75

5 Sa 67/75 Hamburg

Verkündet am
23. September 1976

gez. Sürig,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 23. September 1976 durch den Richter Dr. Thomas als Vorsitzenden, die Richter Dr. Dieterich und Dr. Gehring sowie die ehrenamtlichen Richter Handrack und Hoechst für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 16. Juli 1975 - 5 Sa 67/75 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



- 2 -

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger eine Abfindung für seine Ruhegeldanwartschaft verlangen kann.

Der Kläger war von 1962 bis zum 31. Dezember 1973 als Angestellter bei der Beklagten beschäftigt. Er hat das Arbeitsverhältnis am 19. Juni 1973 fristgemäß zum 31. Dezember 1973 gekündigt.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses galt für die bei der Beklagten beschäftigten Arbeitnehmer ein Rahmentarifvertrag vom 1. März 1972, der zwischen der Beklagten und der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen abgeschlossen war. Dieser Tarifvertrag enthielt in seinem § 10 über eine Altersversorgung folgende Regelung:

- "1. Die Arbeitnehmer (ausgenommen die Raumpflegerinnen) erhalten eine Altersversorgung nach den Bestimmungen der betrieblichen Ruhegeldordnung (Betriebsvereinbarung).
2."

Die Beklagte hat mit ihrem Betriebsrat eine als Ruhegeldordnung bezeichnete Betriebsvereinbarung geschlossen, die beim Ausscheiden des Klägers in der Fassung vom 19. November 1971 mit einer hier nicht interessierenden Änderung vom 27. April 1973 galt. Nach dieser Ruhegeldordnung gewährt die Beklagte Altersruhegelder, Ruhegeld wegen Erwerbsunfähigkeit und Hinterbliebenenversorgung. Die Leistungen setzen grundsätzlich voraus, daß der Arbeitnehmer eine Wartezeit von 10 Jahren zurückgelegt hat und den Versorgungsfall in den Diensten der Beklagten erlebt. Für den Fall des Ausscheidens vor Eintritt des Versorgungsfalls enthält § 24 der Ruhegeldordnung folgende Regelung:

"Arbeitnehmern, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grunde oder auf Grund vertraglicher Abrede vor Erreichen des Lebensalters, das nach den Vorschriften dieser Betriebsvereinbarung zum Bezüge von Ruhegeld berechtigt, ausscheiden, kann nach Zustimmung beider Vertragsparteien eine Abfindung nach Maßgabe der folgenden Absätze gewährt werden:



- 3 -

- a) Die Abfindung beträgt 6 v. H. der gemäß § 7 für die Berechnung des Ruhegeldes zugrunde gelegten tariflichen Monatsgehälter bzw. Monatslöhne, die der Arbeitnehmer im Verlauf der anrechnungsfähigen Betriebszugehörigkeit erhalten hat. Beiträge, die das GBJ an Zusatzversorgungskassen oder ähnliche Versorgungseinrichtungen zu zahlen hatte, werden auf die Abfindungen angerechnet.
- b) Die nach Anwendung der Vorschriften des Absatzes a) sich ergebende Abfindung darf jedoch den Betrag nicht übersteigen, der für den ausscheidenden Arbeitnehmer als Deckungsrücklage zurückzustellen war."

§ 26 der Ruhegeldordnung enthält Widerrufsvorbehalte zu Gunsten der Beklagten. Nach § 26 Buchst. c) kann die Beklagte die zugesagten Leistungen kürzen oder einstellen, wenn der Empfänger von betrieblichem Ruhegeld im Auftrage von Wettbewerbsunternehmen tätig wird.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er erfülle die Voraussetzungen für eine Abfindung. Wenn § 24 der Ruhegeldordnung verlange, der Arbeitnehmer müsse aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde ausgeschieden sein, so könne diese Voraussetzung auch bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer gegeben sein. Der Kläger hat behauptet, er habe das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen gekündigt, weil er infolge Arbeitsüberlastung unter nervöser Erschöpfung gelitten habe. Sein Arzt habe ihm dringend geraten, sich eine weniger belastende Arbeit zu suchen; bei Fortsetzung seiner Tätigkeit habe er mit einer Verschlimmerung der Erkrankung rechnen müssen. Richtig sei zwar, daß die Beklagte ihm eine andere Tätigkeit angeboten habe. Er sei darauf nicht eingegangen, weil er angenommen habe, die andere Tätigkeit würde geringer entlohnt; außerdem habe er befürchtet, auch dabei gesundheitlich überfordert zu werden. Im übrigen habe die Beklagte auch anderen Arbeitnehmern, die selbst gekündigt hatten, die Abfindung gewährt. Dies sei jedenfalls bei einer Arbeitnehmerin geschehen, die nach mehr als zehnjähriger Betriebszugehörigkeit ausgeschieden sei.

- 4 -



- 4 -

Die Beklagte könne die Leistung nicht unter Berufung auf § 26 Buchst. c) der Ruhegeldordnung verweigern. Er sei zwar ab 1. März 1974 bei einem anderen Bestattungsinstitut tätig. Fraglich sei jedoch schon, ob er damit eine Konkurrenztaetigkeit ausübe. Der neue Arbeitgeber beschäftige nur sechs Arbeitnehmer, während die Beklagte etwa 180 Beschäftigte habe. Die genannte Vorschrift der Ruhegeldordnung könne zudem deshalb nicht angewendet werden, weil der Abfindungsanspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig geworden sei und er keine laufenden Leistungen von der Beklagten beanspruche. Selbst wenn man aber seine neue Beschäftigung im Rahmen von Billigkeitserwägungen mitberücksichtige, könne das nicht zu seinen Lasten ausschlagen. Bei seiner Kündigung und bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe er nicht beabsichtigt, sich im Bereich der Beklagten zu betätigen. Erst im Januar 1974 sei ihm das Angebot von dem neuen Arbeitgeber unterbreitet worden. Er sei darauf eingegangen, weil seine Bemühungen um eine andere Arbeitsstelle bis dahin keinen Erfolg gehabt hätten. Gesundheitlich könne er diese Tätigkeit bewältigen, weil es sich um einen kleinen Betrieb handle.

Der Kläger hat die der Höhe nach unstreitige Abfindung verlangt und beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 10.800,-- DM zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, sie brauche eine Abfindung schon deshalb nicht zu zahlen, weil der Kläger das Arbeitsverhältnis gekündigt habe. Soweit sie in einem früheren Fall trotz Arbeitnehmerkündigung die Abfindung gezahlt habe, sei dies geschehen, weil die Beklagte der betreffenden Beschäftigten die Kündigung nahegelegt habe. Im übrigen hat die Beklagte behauptet, der Kläger habe gekündigt, um in den Dienst eines Konkurrenzunternehmens zu treten. Auf gesundheitliche Gründe habe der Kläger sich erst später berufen. Hinzu komme, daß der Kläger eine ihm angebotene

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



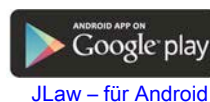
anderweitige Tätigkeit von vornherein ausgeschlagen habe, so daß gar nicht mehr erörtert worden sei, ob damit eine Einkommenseinbuße verbunden gewesen wäre.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers ist erfolglos geblieben. Mit seiner Revision verfolgt er sein Klageziel weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß als Anspruchsgrundlage allein § 24 der Ruhegeldordnung in Betracht kommt. Bei der Prüfung der Frage, unter welchen Voraussetzungen der Kläger nach dieser Vorschrift eine Abfindung beanspruchen konnte, hat das Landesarbeitsgericht jedoch versäumt, diese Vorschrift entsprechend den Grundsätzen auszulegen, wie sie für Betriebsvereinbarungen gelten.

1. Das Landesarbeitsgericht hat sich unmittelbar damit befaßt, ob die Beklagte zusammen mit dem zur Entscheidung berufenen Betriebsrat billiges Ermessen gewahrt hatte, als sie das Abfindungsbegehren des Klägers ablehnte. Dabei hat das Berufungsgericht übersehen, daß § 24 der Ruhegeldordnung ta bestandsmäßige Voraussetzungen aufstellt, deren Bedeutung vorrangig klargestellt werden mußte. § 24 der Ruhegeldordnung setzt für den Abfindungsanspruch voraus, daß der Kläger aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde ausgeschieden war. Erst wenn diese näher zu bestimmende Voraussetzung erfüllt war, setzte ein Entscheidungsspielraum im Rahmen des billigen Ermessens ein. Für diese Ermessensabwägung konnten aber nicht Umstände erörtert und mit abgewogen werden, die zu den tatbestandsmäßigen Voraussetzungen des Anspruchs gehörten (vgl. BAG 21, 22 [34 f.] = AP Nr. 20 zu § 72 ArbGG 1953 Streitwertrevision [zu II 4 a der Gründe Urteil vom 21. August 1974 - 3 AZR 551/73 -[demnächst] AP Nr. 166 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu II 1 der Gründe]).

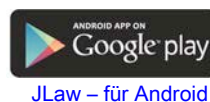


Das Landesarbeitsgericht hat nicht erörtert, unter welchen Voraussetzungen angenommen werden kann, daß ein Arbeitnehmer aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde ausgeschieden ist, insbesondere ob und unter welchen Voraussetzungen dies bei einer von ihm erklärten Kündigung der Fall ist. Es hat zwar zugunsten des Klägers unterstellt, auch bei einer Kündigung durch den Arbeitnehmer könne eine Abfindung in Betracht kommen. Es hat seine Wertung jedoch nicht entsprechend dieser Unterstellung vorgenommen. Denn das Berufungsgericht hat bei der Abwägung, ob die Beklagte und der Betriebsrat billiges Ermessen beobachtet haben, entscheidend berücksichtigt, daß der Kläger selbst das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Darauf durfte das Berufungsgericht jedoch nicht abheben; wenn der Beklagte aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde ausgeschieden war, durften im Rahmen der Billigkeitsentscheidung nur Umstände außerhalb des Beendigungstatbestandes berücksichtigt werden.

2. Der vorbezeichnete Mangel, daß das Landesarbeitsgericht die Bedeutung und Tragweite des § 24 der Ruhegeldordnung nicht klargestellt hat, nötigt bereits dazu, die angefochtene Entscheidung aufzuheben.

II.1. Die Auslegung des § 24 der Ruhelohnordnung kann der Senat selbst vornehmen. Sie hat sich in erster Linie am Wortlaut auszurichten. Hilfsweise sind der Gesamtzusammenhang und die Entstehungsgeschichte der Vorschrift zu berücksichtigen. Nur bei zweifelhaftem Wortlaut kann auch eine nicht streitige Handhabung eine Rolle spielen (vgl. zur Auslegung von Betriebsvereinbarungen BAG 16, 58 [64] = AP Nr. 24 zu § 59 BetrVG; BAG AP Nr. 33 zu § 242 BGB Gleichbehandlung [zu 1 der Gründe]).

a) Der Wortlaut des § 24 der Ruhelohnordnung besagt, daß eine Abfindung den Arbeitnehmern gewährt werden kann, die aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grunde vor Eintritt des Versorgungsfalls ausscheiden. Damit stellt die



Vorschrift ersichtlich und sachlich vernünftig darauf ab, ob der Arbeitnehmer sein Ausscheiden zu vertreten hat. Es kommt also nicht darauf an, von wem und in welcher Form das Arbeitsverhältnis beendet wird. Maßgebend ist allein, wer die Gründe der Vertragsbeendigung zu vertreten hat (vgl. zu einer ähnlichen Regelung das Urteil des Senats vom 27. Februar 1975 - 3 AZR 152/74 - [demnächst] AP Nr. 3 zu § 242 BGB Ruhegehalt - Lebensversicherung).

Daraus folgt: Auch dann, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat, kann sein Ausscheiden auf einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde beruhen und ihm ein Anspruch auf eine Abfindung zustehen. Liegt aber ein solcher, dem Arbeitnehmer nicht zuzurechnender Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor, dann dürfen die Umstände der Vertragsbeendigung bei der Ermessensentscheidung keine Rolle mehr spielen.

b) Mit dem Begriff des Vertretenmüssens wollten die Vertragspartner der Betriebsvereinbarung ersichtlich einen Verantwortungsbereich abgrenzen. Deshalb kann von vornherein nur der Arbeitnehmer eine Abfindung nicht beanspruchen, der das vorzeitige Vertragsende verantworten muß. Wenn er selbst die Lösung des Arbeitsverhältnisses betrieblich herbeiführt, ohne hierzu durch ein Verhalten des Arbeitgebers veranlaßt zu sein, dann kann er gleichwohl mit einer Abfindung rechnen, wenn er sich nicht aus freien Stücken von dem Arbeitgeber losgesagt hat. Da mit einer vom Arbeitgeber zugesagten Altersversorgung die Betriebstreue entlohnt werden soll, ist es gerechtfertigt, die Abfindung einer noch nicht unverfallbaren Anwartschaft zu versagen, wenn der Arbeitnehmer die weitere Betriebstreue nicht erbringen will. Wenn er sie dagegen nicht erbringen kann, spricht ein gerechter Ausgleich, der mit der Regelung des § 24 der Ruhegeldordnung gewollt ist, dafür, ihm den erdienten Teil der Anwartschaft in Form einer Abfindung zu belassen.



2. Ob der Kläger im Sinne der vorstehenden Ausführungen sein Ausscheiden nicht zu vertreten hatte, läßt sich noch nicht abschließend beurteilen.

a) Der Kläger hat behauptet, er habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil er aus gesundheitlichen Gründen den Anforderungen nicht mehr gewachsen gewesen sei. Das Landesarbeitsgericht ist ersichtlich davon ausgegangen, daß dies zutraf. Wenn es allein darum ginge, die Kündigung und den vom Kläger dazu geltend gemachten Grund zu beurteilen, dann wäre der Kläger im Sinne der vorstehenden Darlegungen aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde ausgeschieden. Zwar lägen die gesundheitlichen Gründe in der Person des Klägers. Wenn sie ihn aber hinderten, seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit weiterhin nachzukommen, dann bewirkte dies, daß er der Beklagten keine weitere Betriebstreue erbringen konnte.

b) Die Beklagte hat jedoch behauptet, sie habe dem Kläger nach dessen Kündigung eine andere Tätigkeit angeboten, die ihn nicht gesundheitlich überfordert hätte. Der Kläger habe ihr Angebot von vornherein abgelehnt. Der Kläger hat demgegenüber geltend gemacht, er habe die Tätigkeit ausgeschlagen, weil er sie wegen seines gesundheitlichen Zustandes ebenfalls nicht durchgehalten hätte und weil sie zudem mit einer Einkommenseinbuße verbunden gewesen wäre.

Die Vorgänge um die Bemühungen der Beklagten, den Kläger zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu bewegen, können unter Umständen zu einer anderen Beurteilung der Frage veranlassen, ob der Kläger sein Ausscheiden zu vertreten hat. Wenn die anderweitige Beschäftigung dem Kläger unter verständiger Berücksichtigung seiner - insbesondere gesundheitlichen - Belange zumutbar war, dann könnte seine Weigerung, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, die Wertung rechtfertigen, er habe letztlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu vertreten.



c) Da das Landesarbeitsgericht zu den vorerörterten Umständen keine Feststellungen getroffen hat, mußte die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen werden, damit dies nachgeholt und danach geprüft wird, ob der Kläger aus einem von ihm nicht zu vertretenden Grunde bei der Beklagten ausgeschieden ist.

III. Wenn das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis kommt, daß der Kläger erfülle an sich die Voraussetzungen des § 24 der Ruhegeldordnung für die Gewährung einer Abfindung, so wird es weiterhin darüber zu befinden haben, ob es billigem Ermessen entsprach, wenn die Beklagte in Übereinstimmung mit dem Betriebsrat gleichwohl den Anspruch ablehnte. Insoweit wird das Landesarbeitsgericht nicht wie bisher zu Lasten des Klägers berücksichtigen dürfen, daß dieser ab 1. März 1974 eine Tätigkeit in einem anderen Bestattungsunternehmen aufgenommen hat, das die Beklagte als Konkurrenzunternehmen ansieht. Es ist zwar richtig, daß nach § 26 Buchst. c) die Beklagte sich vorbehalten hat, Versorgungsleistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn der Versorgungsempfänger im Auftrage von Wettbewerbsunternehmen tätig wird. Der Gedanke, der diesem Widerrufsvorbehalt zugrunde liegt, daß es treuwidrig ist, von einem Arbeitgeber Versorgungsleistungen zu empfangen und ihn zugleich durch eine Konkurrenztaetigkeit zu schädigen, kann aber für den vorliegenden Fall keine Geltung beanspruchen. Der Senat hat bereits ausgesprochen, daß eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft nicht dadurch beeinträchtigt wird, daß der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden eine Konkurrenztaetigkeit aufnimmt. Denn anders als bei einem Ausscheiden wegen Eintritts des Versorgungsfalls muß der Arbeitgeber bei einem mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmer davon ausgehen, daß er im Erwerbsleben tätig bleibt und, sofern ihn daran nicht ein Wettbewerbsverbot hindert, auch zu einem Konkurrenzunternehmen überwechselt (Urteil vom 26. Februar 1976 - 3 AZR 166/75 - [demnächst] AP Nr. 172 zu § 242 BGB Ruhegehalt [zu 4 a der Gründe]). Hier geht es



zwar nicht um die Aufrechterhaltung einer Anwartschaft, sondern um die Abfindung einer nach der Rechtslage zur Zeit des Ausscheidens des Klägers verfallbaren Anwartschaft. Aber auch in diesem Falle führt der in der vorgenannten Entscheidung enthaltene Gedanke dazu, daß die Konkurrenztätigkeit im Rahmen der Billigkeitsabwägung kein sachlicher Grund ist, dem Kläger die Abfindung zu verweigern. Dies gilt insbesondere auch deshalb, weil der Kläger, wie feststeht, die Beklagte nicht mit der Absicht verlassen hat, bei einem Konkurrenzunternehmen einzutreten.

gez.: Dr. Thomas Dr. Dieterich Dr. Gehring

Handrack

Hoechst

